3. Ersättningsrapport

Introduktion

Denna ersättningsrapport[1] sammanfattar hur NENT Groups Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**Riktlinjerna**"), vilka godkändes av Bolagsstämman 2020, har tillämpats under 2021. Ersättningsrapporten innehåller även information om ersättning till VD & Koncernchef under året samt en beskrivning av koncernens utestående aktieprogram.

Summering av 2021

2021 kan summeras som ett år av acceleration och återhämtning. Efter tillkännagivandet av expansionsplanen för Viaplay i slutet av 2020 och att målet på 3 miljoner abonnenter uppnåddes, började detta år med en framgångsrik aktieemission för att samla in 4,35 miljarder SEK till finansieringen av nästa fas. En fas med hög tillväxt och stora investeringar.

Påverkan på ersättning:

Grundlönen för VD & Koncernchef justerades med 12 % från 1 januari 2021. Justeringen är en del av en tvåårsplan med syftet att öka ersättningspaketets konkurrenskraft i en europeisk kontext. För att bättre anpassa ersättningen till den nya tillväxtstrategin och transformeringen av NENT Group, föreslog ersättningsutskottet och styrelsen ett nytt långsiktigt incitamentsprogram till aktieägarna vid årsstämman 2021. Den godkända planen, "**LTIP 2021**", har ambitiösa treårsmål fokuserade på tillväxten i totalavkastning för aktieägarna ("**TSR**") och i antalet Viaplay-abonnenter. Planen och prestationsvillkoren beskrivs i mer detalj i avsnittet "**Aktiebaserad ersättning**".

Under 2021 har NENT Group gjort betydande framsteg mot 2025-målen. Streamingtjänsten Viaplay lanserades framgångsrikt i Estland, Lettland, Litauen, Polen och USA samtidigt som förberedelser gjordes för lanseringar i ytterligare sex marknader innan 2023 års slut. Året 2021 avslutades med en tillväxt på 33 % i antalet Viaplay-abonnenter, över fyra miljoner, vilket överträffade målen för nordiska och internationella abonnenter. Koncernresultatet för året blev en nettoomsättning på 12 661 Mkr och en organisk tillväxt på 16,7 %.

Påverkan på ersättning:

2021 års kortsiktiga prestationsvillkor (STI) för VD & Koncernchef fokuserade på tillväxt i nettoomsättning, rörelseresultat och Viaplay-abonnenter (80 % vikt). De återstående prestationsvillkoren (20 %) fokuserade på att öka medarbetarnas engagemang och uppfylla viktiga strategiska mål och milstolpar kopplade till expansionen. Prestationsvillkoren för STI 2021 uppfylldes i sin helhet, som beskrivs i mer detalj i avsnittet "**Utvärdering av prestationsvillkor 2021**".

---

[1] Denna rapport har utarbetats i enlighet med Aktiebolagslagen, Kapitel 8, paragraf 53a och 53b (2005:551) och Regler om ersättning till ledande befattningshavare (2020-12-01) utfärdade av Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning. Den information som berörs av Årsredovisningslagen, Kapitel 5, paragraf 40–44 (1995:1554) återfinns i not 7 på sidorna 98–103 av koncernens årsredovisning för 2021. En beskrivning av ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten, som utgörs av sidorna 53–70 i årsredovisningen för 2021.

I sin årliga översyn av ersättning har ersättningsutskottet kommit fram till att 2021 års LTIP struktur och tilldelningsnivåer är fortsatt lämpliga. Således kommer en jämförbar plan, "**LTIP 2022**", att föreslås av styrelsen vid årsstämman 2022. Vidare implementerade styrelsen en kontantbaserad incitamentsplan fokuserad på tillväxt för 2022 med potentiell utbetalning 2023. Planens syfte är att överbrygga gapet som skapats av att ställa in LTIP 2020, med anledning av Coronavirus-pandemin, och därmed motivera och bibehålla nyckelpersoner. Planen säkerställer att NENT Group är väl positionerat för att leverera på expansionsstrategin. Planen omfattar nyckelpersoner inkl. VD & Koncernchef med maximal kostnad på 85 Mkr inkl. sociala avgifter. Fullständig information publiceras i Ersättningsrapporten 2022.

Information om aktieägarnas röst

Ersättningsrapporten för 2020 godkändes med >99 % aktieägarstöd. NENT Group för en kontinuerlig dialog med aktieägare och investerare och välkomnar återkoppling gällande ersättningsprogram och rapportering av ersättning under hela året.

Vår policy avseende ersättning

NENT Groups ersättningspolicy är utformad med syfte att i) driva och belöna företagets och individens långsiktiga prestation, ii) vara konkurrenskraftig för att attrahera och behålla nyckelpersoner, och iii) främja skapandet av långsiktigt aktieägarvärde i en snabbt föränderlig bransch. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och kan innefatta grundlön, pension och förmåner samt komponenter kopplade till resultat i form av kortsiktiga ('STI') och långsiktiga incitamentsprogram ('LTI').

Riktlinjerna i sin helhet, så som de godkändes av bolagsstämman 2020, återfinns i not 7 i årsredovisningen 2021. Revisorernas rapport kring huruvida dessa riktlinjer har efterlevts av bolaget kommer att publiceras på koncernens hemsida, senast tre veckor innan bolagsstämman. Utöver ersättning som täcks av Riktlinjerna, har NENT Group två långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram ("**LTIP 2019**" och "**LTIP 2021**"). Ersättningen till styrelsen som beslutas av årsstämman omfattas inte av denna ersättningsrapport utan finns publicerad i not 7 i årsredovisningen för 2021.

VD & Koncernchefs totala ersättning (i Kr)

Tabellen nedan sammanfattar intjänad ersättning till VD & Koncernchef 2021. Faktisk utbetalning av ersättningskomponenter kan ha eller inte ha gjorts under samma år.

Namn och befattning	Finansiellt år	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra-ordinär ersättning	Pensions-kostnad[3]	Total ersättning	Andel fast & rörlig ersättning[4]
		Lön	Övriga förmåner[1]	Kortsiktiga program[2]	Långsiktiga program				
Anders Jensen, VD & Koncernchef	2021	8 960 000	55 200	8 960 000	-	-	480 486	18 455 686	51/49

1) Övriga förmåner innehåller bilersättning.

2) Med kortsiktiga program avses ersättningen i koncernens STI-program 2021 som betalas ut i det första kvartalet 2022.

3) Pensionskostnad är i form av en procentsats av fast lön som betalats till en premiebestämd plan.

4) Lön, övriga förmåner och pensionskostnad är definierade som fast ersättning i denna fördelning.

Aktiebaserad ersättning 2021

Utestående aktiebaserade program

Koncernen har två utestående långsiktiga incitamentsprogram ("**LTIP 2019**" och "**LTIP 2021**"). Programmen är riktade mot VD & Koncernchef, övrig koncernledning samt nyckelpersoner i koncernen. Dessa planer antogs vid bolagsstämman 2019 respektive 2021. Inom ramen för dessa planer, tilldelas deltagare prestationsaktierätter, vederlagsfritt, som efter en treårsperiod berättigar dem till NENT Group aktier.

Tilldelning av prestationsaktierätter under 2019 LTIP var beroende till lika delar på graden av måluppfyllelse av två prestationsvillkor för NENT-koncernen under räkenskapsåret 2019 (i) organisk försäljningstillväxt och (ii) rörelseresultat. Tilldelningen är dock villkorad av att deltagaren, med vissa sedvanliga undantag, vid tidpunkten för publiceringen av koncernens delårsrapport för första kvartalet 2022 fortfarande är anställd av NENT Group. Prestationsvillkoren för 2019 uppnåddes i sin helhet, vilket framgår av årsredovisningen för 2019. Aktierna kommer att levereras till deltagare under andra kvartalet 2022.

Intjänande av prestationsaktierätter under LTIP 2021 är villkorat av måluppfyllelse av två prestationsvillkor: (i) Aktiens totalavkastning ("**TSR**") med 70 % vikt och (ii) Viaplay-abonnenter med 30 % vikt. Tröskel- och maximala målnivåer har fastställts av styrelsen vid beviljandet och offentliggjorts för aktieägarna. Om den lägsta tröskelnivån uppnås kommer 25 % av Prestationsaktierätterna att intjänas. Om den maximala nivån uppnås kommer 100 % av Prestationsaktierätterna intjänas. TSR-tröskelnivån är 19 % och den maximala målnivån är 64 %, mätt över en treårsperiod från årsstämman 2021 till årsstämman 2024. För Viaplay-abonnenter är tröskelmålnivån 6,0 miljoner och den maximala målnivån är 7,0 miljoner, mätt över en treårsperiod från 2021 till 2024. Intjänande av aktier 2024 är villkorat av fortsatt anställning under hela intjänandeperioden, med vissa sedvanliga undantag.

Ledande befattningshavare på NENT Group ska inneha aktier motsvarande ett värde som baseras på en procentsats av den fasta årslönen, netto efter skatt, i syfte att skapa incitament för att generera långsiktigt

aktieägarvärde. För VD & Koncernchef är målet 150 % av netto årslönen, och nuvarande aktieägande är över den nivån på ca. 450 % av netto årslön, beräknat på aktiepriset den 30 december 2021.

Ersättning i aktier till VD & Koncernchef

Tabellen nedan beskriver detaljerna av deltagandet för VD & Koncernchef i LTIP 2019 programmet och LTIP 2021 programmet.

	Huvudsakliga villkor					Information om innevarande år					
						Årets början	Under året		Slutet av året		
Namn och befattning	Plan	Prestationsperiod[1]	Tilldelningsdatum	Överlåtelsedatum	Inlåsningsperiod[3]	Aktier vid årets början	Tilldelade aktier	Överlåtna aktier	Aktier med prestationsvillkor[4]	Tilldelade men ej överlåtna aktier	Inlåsta aktier
Anders Jensen. Koncernchef & VD	LTIP 2021	2021-2024	2021-05-19	Q2 2024	–	–	39 215	–	39 215	39 215	–
	LTIP 2019	2019	2019-05-19	Q2 2022	–	42 700	–	–	42 700	42 700	–
					Totalt:	42 700	39 215		81 915	81 915	

1) Prestationsmålen mäts över en treårsperiod för LTIP 2021 och över en ettårsperiod för LTIP 2019.

2) Eventuella intjänade aktier under LTIP 2021 överlåts efter årsstämman 2024 och de intjänade aktierna under LTIP 2019 överlåts efter publicering av NENTs kvartalsrapport för första kvartalet 2022.

3) Aktierna överlåts till VD & Koncernchef under andra kvartalet 2022 och det finns inget krav att behålla aktierna efter det.

4) Prestationsvillkoren för LTIP 2019 bekräftades uppnådda till fullo efter publiceringen av helårsresultatet i första kvartalet 2020. Detaljer kring prestationsvillkoren rapporteras i Årsredovisningen för 2019.

Utvärdering av prestationsvillkor

Kortsiktigt incitamentsprogram ("STI")

Prestationsvillkoren för STI-programmet syftar till att belöna uppfyllandet av årliga finansiella och, när lämpligt, icke-finansiella prestationsvillkor med tydlig koppling till affärsstrategin och skapande av långsiktigt aktieägarvärde. I valet av villkor för 2021 har delmål i den femåriga expansionsstrategin samt kortsiktiga och långsiktiga affärsprioriteringar för 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationsvillkoren bidrar ytterligare till överensstämmelse med företagets värderingar.

Utfall kortsiktigt incitamentsprogram 2021: VD & Koncernchef

Tabellen nedan innehåller en beskrivning av vilka prestationsvillkor som använts för STI 2021, vad målnivåerna varit och hur utfallet blev.

			Målnivåer[1]		Resultat och utfall[1]
Namn och position	**Prestationsvillkor**	**Relativ viktning av resp. prestationsvillkor**	**Minimum**	**Maximum**	**Ettårig rörlig lön**
Anders Jensen, President & CEO	Nettoförsäljning	20 %	11 443	12 714	12 720 MSEK 1 792 KSEK
	Rörelseresultat före jämförelsestörande poster	30 %	590	656	669 MSEK 2 688 KSEK
	Viaplay betalande abonnenter ('000)	30 %	3 308	3 675	4,005 M 2 688 KSEK
	Förbättra NENT Groups Engagemangs Index (EI)-poäng och förbättra Engagemangs-kvadranten ("EQ")-resultatet i EI-matrisen	10 %	N/A	EI: 82 % EQ: 35 %	EI: 82 % EQ: 42 % 896 KSEK
	Mål för genomförande av strategin: Fortsatt implementering av fyra viktiga strategiska mål och milstolpar	10 %	N/A	N/A	Mätt till fullo 896 KSEK

1) Prestationsvillkoren och deras utfall gällande Nettoförsäljning och Rörelseresultat justerades av styrelsen i enlighet med NENT-koncernens standardiserade ramverk för justeringar. Justeringar gjordes för signifikanta fluktuationer i valutakurser utöver budgeterade nivåer och ytterligare godkända investeringar i den internationella expansionen.

2) Målnivåerna sattes högre än respektive nivå för den externa jämförelsemarknaden som var 79 % (EI) och 29 % (EQ).

Prestationsvillkoren för STI 2021 för VD & koncernchef inkluderade både finansiella och operativa/icke-finansiella mål, i linje med riktlinjerna för ersättning.

NENT Groups långsiktiga incitamentsprogram ("LTIP")

Inga långsiktiga incitamentsprogram intjänades under året. Prestations- och intjänandeperioden för 2021 års LTIP sträcker sig mellan årsstämman 2021 och årsstämman 2024.

Avvikelser från riktlinjerna

Ersättningsutskottet och styrelsen har dragit slutsatsen att inga avvikelser skedde från 2020 års riktlinjer under 2021.

Jämförande information om förändring i ersättning och företagets resultat (Mkr)

	2020	2021
Ersättning VD & Koncernchef	12	18
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster1)	1 077	647
Genomsnittlig ersättning anställda koncern2)	0,9	1,0
Genomsnittlig ersättning anställda moderbolaget3)	1,5	1,5

1) Icke justerat utfall. Resultaten är inte direkt jämförbara år-till-år givet avkonsolideringen av Viasat Consumer Business samt ökad investering i den internationella expansionen.

2) Tillagd då anses vara en bättre referensgrupp av anställda än moderbolaget.

3) Antalet anställda i moderbolaget är begränsat och är därför volatil i förhållande till omsättning och förändring av personalens ersättningar.